

Projecten

arbeidsmarkt

Arbeidsmarkt

Impressie P&O/OR-medewerkersdag 28 september 2015

Thema: de nieuwe cao ggz, nieuwe perspectieven...

De ontvangsthuis van NBC vergadercentrum in Nieuwegein loopt snel vol. Er heerst een andere dynamiek dan de voorgaande jaren. Dat heeft deels te maken met de keuze om dit jaar een gezamenlijke dag te organiseren voor P&O- en O&R-medewerkers, maar ook met het feit dat GGZ Nederland en de werknemersorganisaties FNV Zorg en Welzijn, CNV Zorg en Welzijn, NU '91 en FBZ na twee jaar onderhandelen een onderhandelingsresultaat hebben bereikt voor de nieuwe cao ggz.



Paulien bij de ontvangst



Wat een drukte...

We hebben een nieuwe cao!

“Vandaag is een bijzondere dag in de tienjarige geschiedenis van het O&O-fonds: we hebben een nieuwe cao en ik ben er trots op dat we dat met elkaar hebben bereikt. Het is ons doel de ggz in beweging te houden en goed, kwalitatief werk te bieden waar onze cliënten baat bij hebben”, zegt Anja Dijkman, voorzitter van het O&O-fonds en landelijk bestuurder bij FNV Zorg en Welzijn. Dijkman weet dat er ongetwijfeld vragen zullen zijn over de uitvoering van de cao en hoopt dat men die tijdens de middagworkshops zal stellen, zodat er gezamenlijk naar oplossingen kan worden gezocht.



Anja Dijkman

Tevens kondigt ze het vertrek aan van de secretaris van het O&O-fonds, Jeanette Daggelder: “Jeanette Daggelder gaat met pensioen. Zij was een grote motivator voor het O&O-fonds, vasthoudend en vol energie.” Man Kuen van Steensel neemt het stokje over. Van Steensel blijft daarnaast deels werkzaam bij GGZ Nederland als beleidsadviseur Financiering en Arbeidszaken.



Jeanette Daggelder en Man Kuen van Steensel, de vertrekkende en de nieuwe secretaris

Samen Sterk zonder Stigma

Paul van Rooij, directeur van GGZ Nederland, schetst de politieke achtergronden en actualiteiten in de ggz. “De ggz is in beweging,” zegt hij, “niet door groei, maar door innovatie. Er is veel veranderingsbereidheid, maar ook veel onzekerheid in verband met de transitie. Met de komst van een nieuw kabinet worden alle veranderingen straks misschien weer ter discussie gesteld. Maar teruggaan naar vroeger is geen optie, zelf zorgen voor innovatie wel.”



Paul van Rooij



Zaaloverzicht

Van Rooij laat aan de hand van voorbeelden zien dat het speelveld van de ggz veel groter is dan alleen de geestelijke gezondheidszorg. Dat is de reden dat we onvermoeibaar aan de politiek duidelijk moeten blijven maken dat investeren in de ggz meer dan het dubbele oplevert, benadrukt hij. Maar de sector moet ook zelf oplossingen aandragen, om bijvoorbeeld de administratieve lasten te verminderen. Veel van die administratieve regels zijn door de sector zelf bedacht en bedragen 17 procent van de totale kosten. Dat is geld dat niet geïnvesteerd kan worden in de zorgverlening.

“En daar draait het tenslotte om”, zegt Van Rooij, want wat er ook gebeurt op politiek vlak of binnen de sector, het blijft belangrijk om oog te houden voor de cliënt. In dat verband brengt hij de campagne Samen Sterk zonder Stigma onder de aandacht, die mede door GGZ Nederland is geïnitieerd. Samen Sterk zonder Stigma wil het taboe op psychische aandoeningen doorbreken en discriminatie van mensen met een psychische kwetsbaarheid uitbannen.

Een rimpelend watervlak

Bram de Gier van PGGM laat aan de hand van cijfers zien wat de politieke ontwikkelingen voor invloed hebben op de personele bezetting in de ggz en hoe je met arbeidsvoorwaarden kunt inspelen op trends. “In de afgelopen vier jaar is het personeelsbestand van de ggz gekrompen,” zegt De Gier, “en dit jaar - de cijfers geven het beeld weer tot aan de zomervakantie 2015 - ging dat harder dan voorgaande jaren.” Echter, de behoefte aan zorg daalt niet evenredig met de krimp van de sector. Er zijn nu ruim zeventuizend minder medewerkers in de ggz dan eind 2011. Naar verwachting gaan tussen nu en zeven jaar circa zeventuizend medewerkers met pensioen. De uitstroom gaat de komende jaren nog door, pas rond 2018 wordt een stabilisatie verwacht in de personele bezettingen.

“Dat vergt dus aanpassingsvermogen van het huidige personeel,” zegt De Gier. In de beleidsplannen van het ministerie van Sociale Zaken staat dat er in 2016/2017 naar wordt gestreefd om professionals in zorg & welzijn opnieuw aan het leren te krijgen. Het is daarom van belang dat in de arbeidsvoorwaarden goede afspraken staan over opleiding/scholing. De cao ggz is daar deels de nieuwe basis voor. En dat vraagt in de huidige tijd om strategische personeelsplanning, waarbij eerlijk gekeken wordt hoe de organisatie gaat veranderen en hoe het werkpakket moet worden samengesteld.

De uitdaging voor P&O is om uit te vinden hoe die cao werkt voor de individuele medewerker, voor het team en de instelling. Dat biedt ruimte om samen te bepalen welke volgende stap een werknemer kan maken binnen – of buiten – de organisatie.

De Gier vat de huidige situatie van de ggz ten slotte samen met een citaat uit een gedicht van Jacqueline van der Waals (1868-1922):



Bram de Gier

*...Een oogwenk voor het rimpelend watervlak te staan
En naar 't vervloeiend spiegelbeeld te staren
Dat nog de trekken draagt, die de onze waren
En dan een nieuwe weg in te slaan...*

Mooie uitdaging

De voorzitter en vicevoorzitter van het O&O-fonds, respectievelijk Anja Dijkman (namens werknemersorganisaties) en Gerton Heyne (namens GGZ Nederland), lichten toe wat de filosofie is achter de tot stand gekomen cao-afspraken en beantwoorden vragen vanuit de zaal.



Van links naar rechts Anja Dijkman, Berry Claesen (dagvoorzitter), Gerton Heyne

Het belangrijkste is dat er een overeenkomst is tussen werkgevers en werknemers op het gebied van employability, werkzekerheid en waardering, zeggen zij. Dat vergt een balans tussen goed werkgeverschap, innovatie en goede bedrijfsvoering. Dijkman en Heyne zouden daarom het liefst meerjarenafspraken maken met de financiers, zodat instellingen een beter afgestemd toekomstbeleid kunnen ontwerpen.

Op een vraag over de verschillende cao's in de gezondheidszorg, antwoordt Dijkman dat die voorlopig nog wel zullen blijven bestaan, als gevolg van de diverse domeinen waar de ggz in opereert. Het is niet zo eenvoudig om dat in één keer samen te voegen. En natuurlijk komt er ook een vraag over de wachtgeldregeling. Dijkman legt uit dat de wachtgeldregeling is versoerd zodat er meer geld vrijkomt voor de noodzakelijke doorstroom naar ander werk.

Ook de toegenomen werkdruk is een thema dat sterk leeft onder de aanwezigen. Aan het begin van de onderhandelingen is gefocust op een aantal belangrijke thema's, zegt Dijkman, maar niet alles is de revue gepasseerd. De transities zijn niet het echte probleem, het is het tijdsbestek waarin alle veranderingen moeten gebeuren. Het thema werkdruk zal in het volgende cao-overleg aandacht krijgen. Als start is er vanmiddag een workshop waarin het thema positief wordt benaderd. Medewerkers van GGZ Friesland vertellen over een project waarin de nadruk werd gelegd op werkplezier in plaats van werkdruk en werkstress (het project PEP).

Dan is er de vraag waarom er zo zwaar is ingezet op flexibiliteit. Dat flexibiliteit veel aandacht heeft gekregen is van belang voor het creëren van interne flexibiliteit, het paal en perk stellen aan de doorgeslagen flex-regelingen, maar ook voor goede zorg. Want het is niet in het belang van de cliënt wanneer er steeds een andere zorgverlener op de stoep staat. Ten slotte pleiten Dijkman en Heyne voor het 'wij-gevoel' in de ggz. GGZ Nederland profileert

zich al als zodanig, maar wordt elke keer in het defensief gedrukt door het tempo waarin de veranderingen moeten plaatsvinden. Er zou een duidelijker en eensluidend geluid richting de pers en de politiek moeten komen, vindt ook de zaal, zodat de ggz positief in beeld komt en niet alleen wanneer er verwarde mensen worden opgepakt. Daar ligt een mooie uitdaging.

Samen optrekken voor kwaliteit

Mariëtte Patijn, hoofdbestuurder FNV en verantwoordelijk voor het arbeidsvoorwaardenbeleid geeft haar visie op hoe verschillende doelgroepen aan het werk kunnen worden geholpen.

Gedurende de looptijd van de nieuwe cao worden binnen de ggz minimaal 250 garantiebanen gerealiseerd, tot grote tevredenheid van Patijn, want, stelt zij, de ggz is bij uitstek een sector om mensen die nu langs de kant staan weer aan het werk te helpen. Ook de aandacht voor flexibiliteit en de aanpak van gedwongen zzp-schap en schijnzelfstandigen is fijn.

“Maar,” zegt Patijn, “het is absurd dat er een woord als ‘krimp’ gebruikt wordt in een sector waar het om mensen draait. Door de snelheid waarin de veranderingen moeten geschieden vergeet men de menselijke kant en denkt men te veel in termen van productie. De geestelijke gezondheidszorg is echter geen bedrijf, zoals Coca-Cola.”

Patijn eindigt met een oproep aan de zaal: “Bedenk samen hoe de kwaliteit overeind blijft en ga met suggesties naar het ministerie, of, als ze daar niet willen luisteren, ga de straat op. Het is van groot belang om samen op te trekken voor de kwaliteit van de sector.”



Mariëtte Patijn

Stuur je plannen naar het O&O-fonds

Voordat men uiteengaat naar de diverse workshops is er een verrassing, en niet alleen voor de P&O- en OR-medewerkers. Het podium wordt omgebouwd tot ‘CabaRapshow’, met onder andere DJ Dennis achter de draaitafel (‘Dennis, drop the beat’) en rapper Marco Martens (docent Nederlands aan de Herman Brood Academie).

Aan de oproep om voorwerpen in de lucht te houden wordt goed gehoor gegeven en Marco en zijn rapcollega rijmen erop los. Wanneer iemand in de zaal een waterpomptang omhooghoudt, reageren ze met mooi middenrijm: “Handig voor als de onderhandelingen vastzitten!” Ze improviseren daarna rappend op woorden uit de voorgaande presentaties: participatie, flexibel, cao, transitie, werkdruk en pensioen. Het geeft een relativerende blik op de sector.

Er volgt een spannende ‘rap battle’ en ten slotte wordt Jeanette Daggelder als een prinses op het podium onthaald. Jeanette geeft zonder aarzelen antwoord op de vraag wat zij met één miljoen euro zou doen: “Ik zou het over alle instellingen verdelen, maar ze moeten er wel iets voor doen, zoals een plan indienen voor een project dat de arbeidsmarkt ten goede komt. Het fonds heeft geld, dus dien die plannen echt in bij het O&O-fonds! Lees wel de voorwaarden op www.werkenindeggz.nl.”

Jeanette bedoelt het serieus. En wellicht is ze dat ook met haar antwoord op de vraag met wie zij een dag zou willen ruilen: “Koningin Maxima!” Zover zal het nooit komen, maar het brede aanbod aan sprekers en workshops op de landelijke P&O en OR-dag is in elk geval vorstelijk.



Jeanette Daggelder tussen de rappers

Diverse workshops

Tijdens de pauze wordt duidelijk dat iedereen het geschetste beeld van de ontwikkelingen en de uitdagingen van de sector herkent, met alle ingewikkeldheden die daarbij komen kijken. Niks doen is geen optie, maar wat zijn de goede keuzes? Dan blijkt zo'n landelijke dag erg nuttig, want er is een hoop informatie te halen bij de workshops en het is een gelegenheid om ideeën voor te stellen en te horen wat een ander heeft bedacht voor lastige vraagstukken binnen de diverse organisaties. De volgende workshops konden worden gevolgd:

A. Arbeidsvoorwaarden op instellingsniveau: De cao biedt nu ruimte om op organisatieniveau een eigen 'meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden te maken en daarbij de werkkostenregeling te betrekken. Is jouw kennis toereikend om hiermee aan de slag te gaan? Begeleiding van deze workshop door Monique Vos en/of Chris-Jan van Leeuwen van PGGM.

B. Hoe houden we zoveel mogelijk mensen aan het werk? Geen gejaamar, maar out of the box denken over dit belangrijke onderwerp. Er zijn al goede voorbeelden. Begeleiding van deze workshop door een deskundige vanuit de werkgeversvereniging AWWN.

C. Participatiebanen: Ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt willen graag werken. In de cao ggz zijn afspraken gemaakt om een deel van deze mensen aan de slag te helpen. Hoe kan de ggz serieus werk maken van het creëren van volwaardige banen voor deze doelgroep? Wat betekent dat voor de zittende medewerkers? Zijn er goede voorbeelden? Kim Schumacher, programmamanager inclusieve arbeidsmarkt bij AWWN, begeleidt deze workshop samen met Onno Vermooten, directeur SW-bedrijf Concern voor Werk in Lelystad/Emmeloord.

D. Van flex naar vast: Werkzekerheid voor werknemers en interne flexibiliteit voor werkgevers. Hoe kan dat mogelijk worden gemaakt? Workshopbegeleiding door Aaldert Mellema van CNV Publieke Zaak.

E. Werkplezier in plaats van werkdruk en werkstress: GGZ Friesland heeft enige jaren geleden een project uitgevoerd waarin de nadruk lag op het creëren van arbeidsvreugde. Hoe hebben zij dat gedaan? En hoe is het nu bij GGZ Friesland? Deze workshop wordt begeleid door medewerkers van GGZ Friesland: Jetta van der Veen en Karen Veenstra.

F. Scholing, scholing en nog eens scholing: Wil je arbeidsmarktfit blijven? Wil je breder inzetbaar worden in de (ggz-)zorg? Zijn er binnen je instelling voldoende scholingsmogelijkheden? Wat zou je anders en beter willen? Maakt jouw instelling gebruik van de regionale sectorplannen voor scholing? Workshopbegeleiding door Yvonne Slee, hoofd opleidingen bij Antes, en Jacqueline Stuurstraat en Arnold Roggeveen, projectleiders Rotterdamse Zorg.

Met dank aan Marco Martens en collega's voor hun coole 'CabaRapshow', aan Ruben May voor de foto's, aan Annette Verspoor voor bovenstaand verslag en een applaus voor dagvoorzitter Berry Claesen.